

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pegawai merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap Pegawai. Pegawai sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu

mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang merupakan lingkungan kerja bagi Pegawai, yang eksistensinya diatur berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rembang dan Peraturan Bupati Rembang Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang perumahan dan kawasan permukiman dan bidang pertanahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Guna mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Rembang yakni **“Terwujudnya Masyarakat Rembang Yang Sejahtera,**

Melalui Peningkatan Perekonomian Dan Sumber Daya Manusia, Yang Dilandasi Semangat Kebersamaan, Pemberdayaan Masyarakat Dan Kewirausahaan”, maka Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang telah menetapkan program dan kebijakan teknis untuk membantu visi dan misi pembangunan yang dituangkan dalam dokumen Rencana Strategis, dengan mengambil issue-isue yang dihadapi di Kabupaten Rembang. Berdasarkan identifikasi permasalahan dan telaah visi, misi, program Bupati dan Wakil Bupati, telaah Renstra K/L dan Renstra perangkat daerah propinsi, serta telah RTRW dan KLHS, dapat dianalisis isu-isu strategis. Hasil rumusan isu-isu strategis adalah sebagai berikut :

1. Pengaturan penataan bangunan dan lingkungan
2. Pengaturan pengelolaan PSU perumahan
3. Pemenuhan target cakupan air bersih 100%
4. Penyusunan rencana induk drainase perkotaan
5. Pemenuhan target cakupan sanitasi 100%
6. Penyediaan sistem pengelolaan limbah rumah tangga
7. Pemenuhan target 0% kawasan kumuh terutama pada kawasan pesisir
8. Pemenuhan ketersediaan rumah layak huni bagi MBR
9. Penyediaan RTH
10. Penataan TPU eksisting
11. Pengelolaan asset tanah pemerintah daerah
12. Standarisasi pengurusan sertifikat tanah

Salah satu cara untuk merealisasikannya, hendaknya Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang berupaya untuk meningkatkan kualitas

pegawai. Peningkatan kualitas pegawai tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti yang kebetulan sebagai pegawai yang bekerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang, menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil capaian kinerja penyerapan anggaran tahun 2018 pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Laporan Penyerapan APBD Kabupaten Rembang pada Dinas
Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang

NO	BULAN	TARGET (%)	REALISASI (%)
1.	JANUARI	3%	2,09 %
2.	PEBRUARI	4%	3%
3.	MARET	6%	4%
4.	APRIL	18%	6%

NO	BULAN	TARGET (%)	REALISASI (%)
5.	MEI	20%	8%
6.	JUNI	30%	11%
7.	JULI	40%	17%
8.	AGUSTUS	50%	18%
9.	SEPTEMBER	60%	20%
10.	OKTOBER	70%	24%
11.	NOVEMBER	80%	52%
12.	DESEMBER	100%	90%

Sumber: Laporan Penyerapan APBD Kabupaten Rembang
Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten
Rembang Tahun 2018

Dari data tabel 1.1 terlihat bahwa penyerapan anggaran APBD Kabupaten Rembang pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang setiap bulannya belum mencapai target, dan hal ini disebabkan karena masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang belum mencukupi dalam segi kuantitas. Dinas masih memerlukan tambahan pegawai untuk menambah pegawai disetiap bidang bahkan sekretariat. Hal tersebut dapat dilihat dari data kebutuhan pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang tabel 1.2 di bawah ini dengan keadaan yang cukup jauh dari kebutuhan :

Tabel 1.2
Daftar Kebutuhan Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman
Kabupaten Rembang

NO	NAMA JABATAN	B	K
1	Kepala DPKP	1	1
2	Sekretaris	1	1
	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian	1	1
	Analisis Kepegawaian	0	1

NO	NAMA JABATAN	B	K
	Pengelola kepegawaian	0	2
	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	1	1
	Pengadministrasi Umum	0	1
	Pramu Bakti	2	4
	Petugas Keamanan	3	4
	Pengemudi	2	3
	Kasubbag. Program dan Keuangan	1	1
	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	1	1
	Penata Keuangan	1	1
	Pranata Komputer	0	1
	Verifikator dan Laporan Keuangan	2	2
	Pengelola Keuangan	3	3
3	Kepala Bidang Bangunan Gedung dan Perumahan	1	1
	Kasi Pembinaan Bangunan Gedung	1	1
	Tehnik Tata Bangunan dan Perumahan	2	2
	Desainer interior	0	1
	Pengelola Dokumen Perizinan	1	1
	Pengelola Data	1	2
	Teknisi Gedung dan bangunan	0	2
	Kasi Perumahan	1	1
	Analisis Perumahan	1	3
	Pengelola data	2	2
	Teknisi Gedung dan bangunan	1	3
	Kasi Prasarana dan Sarana Perumahan	1	1
	Analisis Pengembangan Sarana dan Prasarana	0	2
	Pengelola data	0	2
	Pemelihara Sarana dan prasarana Perumahan	1	2
4	Kepala Bidang Kawasan Permukiman	1	1
	Kasi Pengembangan Kawasan Permukiman	1	1
	Analisis penataan kawasan	3	3
	Pengelola data	1	1
	Teknisi Gedung dan Bangunan	1	3
	Kasi Pertamanan dan Pemakaman	1	1

NO	NAMA JABATAN	B	K
	Analisis Tata Pertamanan	1	1
	Pengelola Dokumen Perizinan	0	1
	Pengelola Data	1	2
	Pramu Kebersihan	26	42
	Kasi Pertanahan	1	1
	Analisis Pengendalian dan Pengelola Pertanahan	0	2
	Pengelola data	2	2
	JUMLAH	71	115

Sumber: Hasil analisis jabatan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang Tahun 2018.

Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas, diperlukan adanya pengembangan pegawai yang dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan pegawai. Menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan diperlukan adanya koordinasi yang baik dari setiap bidang. Koordinasi penting dalam organisasi, karena didalamnya terdapat kegiatan yang berlainan dan dilakukan banyak orang, sehingga perlu adanya koordinasi yang baik agar tidak terjadi kesimpangsiuran kegiatan dan dapat ditunjukkan kepada titik arah pencapaian tujuan dengan efisien.

Menurut pengamatan penulis, masih ada lagi beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam kinerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang. Misalnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teliti, kurang cepat dan tepat dalam melakukan pekerjaan dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan salah satunya faktor pendidikan dan

pelatihan yang jarang diikuti oleh pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang. Hal ini sesuai data dalam tabel 1.3 di bawah ini :

Tabel 1.3
Data Kebutuhan Pendidikan Dan Pelatihan
Di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang
Tahun 2018

NO	JENIS PELATIHAN YG DIBUTUHKAN	PETUGAS YANG ADA	SUDAH DIKLAT	BELUM DIKLAT
1	Diklatpim	12	3	9
2	Diklat Teknis Bendahara	7	4	3
3	Diklat Pengelolaan Barang Daerah	1	1	0
4	Diklat Teknis Kearsipan	3	1	2
5	Diklat pengelolaan Perijinan Bangunan	2	0	0
6	Diklat Tata Naskah Dinas	2	0	0
7	Diklat SAKIP	1	0	0
8	Diklat Penyusunan Renstra	1	0	0
9	Diklat Pengelolaan Persampahan	2	0	0
10	Diklat Penilaian aset/barang daerah	1	0	0
11	Diklat Perencanaan dan Penganggaran	1	1	0
12	Diklat Analisis Jabatan	1	1	0

NO	JENIS PELATIHAN YG DIBUTUHKAN	PETUGAS YANG ADA	SUDAH DIKLAT	BELUM DIKLAT
13	Diklat Penyehatan Lingkungan	1	0	0

Sumber : Data Rekap Kebutuhan Diklat Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang Tahun 2018.

Baik tidaknya kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi dari faktor pendidikan dan pelatihan yang harus diikuti tetapi faktor lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja adalah kurang kondusif dan fasilitas yang belum memadai diantaranya belum memiliki gedung sendiri, ukuran ruang kerja yang terlalu sempit, tata ruang dalam meletakkan peralatan kerja kurang teratur dengan baik sehingga pegawai kurang nyaman dalam melakukan tugasnya sehari-hari. Adapun sarana dan prasarana yang sudah dimiliki Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang adalah sebagaimana dalam tabel 1.4 di bawah ini :

Tabel 1.4
Data Sarana Prasarana Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman
Kabupaten Rembang

NO	JENIS BARANG	JUMLAH KEBUTUHAN	JUMLAH YG SUDAH ADA	KEKURANGAN
1	Gedung kantor	1 buah	1 buah	1 buah
2	Meja kerja	60 buah	20 buah	40 buah
3	Kursi kerja	60 buah	54 buah	6 buah
4	Kursi lipat	30 buah	28 buah	2 buah
5	Komputer PC	13 unit	8 unit	5 unit
6	Lap top / note book	38 unit	20 unit	18 unit
7	Printer	16 unit	15 unit	1 unit
8	AC	15 unit	9 unit	6 unit
9	Slide Projector	1 unit	1 unit	1 unit
10	Lemari arsip	20 buah	7 buah	13 buah
11	Meja kursi tamu	4 set	1 set	3 set
12	Meja kursi rapat	2 set	1 set	1 set
13	Televisi	3 buah	3 buah	0
14	Lemari es	4 buah	2 buah	2 buah
15	Dispenser	3 buah	2 buah	1 buah
16	Filling kabinet	12 buah	2 buah	10 buah
17	Mesin Faximilli	1 buah	1 buah	1 buah
18	Mesin absensi	1 buah	1 buah	1 buah
19	Kendaraan roda 2	28 unit	12 unit	16 unit
20	Kendaraan roda 3	5 unit	3 unit	2 unit
21	Kendaraan roda 4	6 unit	4 unit	2 unit
22	Mobil tangki	2 unit	0	2 unit
23	Peralatan mesin :			
	- gergaji	7 unit	3 unit	4 unit
	- Mesin pemotong rumput	12 unit	8 unit	4 unit
	- Stationary waterpump	3 unit	1 unit	2 unit
	- Tangga alumunium	5 buah	1 buah	4 buah
	- Chain saw	2 buah	1 buah	1 buah

NO	JENIS BARANG	JUMLAH KEBUTUHAN	JUMLAH YG SUDAH ADA	KEKURANGAN
	- Camera	3 buah	1 buah	2 buah
	- Roll meter	5 buah	4 buah	1 buah
	- Seket mat	2 buah	1 buah	1 buah
	- Becak sampah	15 buah	8 buah	7 buah
	- Alat kebersihan taman	15 set	10 set	5 set
	- Silinder / Kubus benda uji	50 buah	37 buah	13 buah
	- Teodolit	3 buah	1 buah	2 buah
	- Hammertest	3 buah	1 buah	2 buah

Sumber : Data Inventarisasi Barang Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang Tahun 2018.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, peneliti telah menelaah penelitian-penelitian terdahulu yang diketahui terdapat adanya Research Gap yaitu perbedaan hasil dari penelitian penelitian yang telah dilakukan.

Hasil penelitian peneliti terdahulu antara lain tersebut yaitu :

1. Pengaruh antara pendidikan dan pelatihan pegawai dengan kepuasan kerja :
 - a. Mamik Eko Supatmi dkk (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Wlingi.
 - b. Fernando Stefanus Lodjo (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN Suluttenggo Cabang Manado.
 - c. Worlu Okechukwu (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan pegawai ada hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan

kerja Staf Sekolah Manajemen Teknologi dan Logistik Universiti Utara Malaysia (STML,UUM), dimana pengaruhnya sangat kuat.

- d. Ayesha Masood, dkk (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan karyawan organisasi sektor publik dan swasta di Pakistan.
 - e. Hestin Mutmainah (2013) hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan pada karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta.
2. Pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja :
- a. Moch.Hafid, Uswatun Hasanah (2016) kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja psikologis kerja dengan kepuasan kerja anggota kepolisian di Jombang.
 - b. Bayu Dwilaksino Hanafi, Corry Yohana (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap karyawan PT BNI Life Insurance divisi employee Benefit Jakarta.
 - c. Dr. Ruchi Jain, Surinder Kaur (2014) hasil penelitian menunjukkan kondisi kerja yang baik, fasilitas penyegaran & rekreasi, fasilitas kesehatan & keselamatan, kesenangan di tempat kerja meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan di pizza Dominos Jaipur.

- d. Masooma javed, Rifat Balouch (2014) hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara pemberdayaan karyawan, lingkungan tempat kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Bahawalpur.
 - e. Ayesha Masood, dkk (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan karyawan organisasi sektor publik dan swasta di Pakistan.
 - f. Dr. Ganesh Salunke (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri gula.
 - g. Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, dkk (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.
3. Pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai :
- a. Bayu Dwilaksono Hanafi, Corry Yohana (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BNI Life Insurance divisi employee Benefit Jakarta.
 - b. Nurul Ikhsan Sahlan dkk (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.
 - c. Hestin Mutmainah (2013) hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta

- d. Betania Widya K., Ade Rustiana (2014) hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus.
- e. Artha Riana N, dkk (2017) hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja terhadap kinerja personil Dit Reskrimsus Polda Riau diperoleh hasil yang positif signifikan.
- f. Dr. Abdul Wahid A. Fadlallah (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif hubungan yang signifikan secara statistik antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan aplikasi pada Fakultas Sains dan Kemanusiaan Universitas Salman bin Abdul Aziz Aflaj.
- g. Ayesha Masood, dkk (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan organisasi sektor publik dan swasta di Pakistan.
- h. Deny Arianto (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kepuh Kencana Arum Mojokerto.
4. Pengaruh antara pendidikan dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai :
- a. Tirza Pingkan Pojoh (2014) kesimpulan dari hasil penelitiannya menunjukan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttengo.
- b. I Nyoman Jaka Alit Wiratama, Desak Ketut Sintaasih (2013) hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung.

- c. Artha Riana N, dkk (2017) hasil penelitian menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja personil Dit Reskrimsus Polda Riau.
 - d. Hestin Mutmainah (2013) hasil penelitian menyimpulkan bahwa tidak menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta.
 - e. Dr. Naveed Iqbal Chaudhry, dkk (2017) hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikansi untuk hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan perbankan di Pakistan dan kepuasan karyawan memainkan peran mediasi.
5. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai :
- a. Diana Khirani Sofyan (2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Aceh Utara.
 - b. Rina Dwi Handayani (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PNS Balitsa Lembang.
 - c. Bayu Dwilaksino Hanafi, Corry Yohana (2017) hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan tetapi kepuasan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BNI Life Insurance divisi employee Benefit Jakarta yang hasilnya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

- d. Betania Widya K., Ade Rustiana (2014) hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus.
- e. Dr. Naveed Iqbal Chaudhry, dkk (2017) hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan karyawan menunjukkan positif signifikansi untuk hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perbankan di Pakistan dan kepuasan karyawan memainkan peran mediasi

Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas dari penelitian terdahulu, hampir semua hasil penelitiannya menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan walaupun ada beberapa peneliti yang menyimpulkan hasilnya tidak signifikan. Sehingga dari penelitian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan lokasi penelitian yang berbeda dengan peneliti terdahulu yaitu tentang “Analisis Pengaruh Pendidikan Pelatihan (Diklat) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang”.

1.2.Rumusan Masalah

Adapun masalah yang dikaji perlu dirumuskan secara spesifik supaya memberikan arah yang jelas, sehingga peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu “ Bagaimana meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang, dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang ?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang ?
4. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang ?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang .
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang.
4. Menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang.
5. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang secara umum diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja pegawai dalam suatu instansi atau perusahaan.. Penelitian ini juga diharapkan bisa sebagai acuan didalam penelitian-penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan-pengembangan penelitian yang akan dilakukan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini antara lain:

a. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, penulis dapat mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang. Selain itu penulis juga dapat menumbuhkan wawasan dan pengetahuan dalam bidang akademisi serta menumbuhkan sikap kritis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi seperti di organisasi tersebut.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi mengenai pendidikan dan pelatihan , lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan bagi mahasiswa yang berguna bagi kehidupan khususnya di dunia kerja.

c. Bagi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan dalam terhadap pendidikan dan pelatihan serta keadaan lingkungan kerja dalam peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai sehingga diharapkan mampu menjadikannya lebih baik lagi.

d. Bagi Universitas Muria Kudus

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi para civitas akademika tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan serta, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap perbaikan kinerja pegawai, terutama di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang. Sehingga jika memang diperlukan, penelitian ini dapat dikembangkan lagi menjadi sebuah karya yang mempunyai banyak manfaat bagi semua elemen yang ada.